

10 Questions d'entretien pour tous vos recrutements, apprentis ou employés.

Lorsque vous évaluez les candidats, recherchez la motivation, l'ambition et le professionnalisme. Voici 10 questions d'entretien à poser, ainsi que ce que vous devez rechercher dans les réponses.

Nom du candidat : _____ Numéro de téléphone : _____

1. Pourquoi nous ?

Soyez à l'écoute des candidats qui ont un intérêt direct pour le métier et qui sont désireux d'apprendre/de passer du temps sur les chantiers pour perfectionner le métier.

Les personnes qui postulent simplement parce qu'elles n'ont rien de mieux à faire - cela peut être un signe négatif

2. Parlez-moi de votre expérience professionnelle passée - combien de temps êtes-vous resté chez votre dernier employeur ?

Si vous voyez sur leur CV qu'ils ont souvent changé d'emploi, demandez-leur pourquoi. S'il ne peut pas vous donner une bonne raison (par exemple, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée), cela peut être un problème. La manière de répondre peut vous apporter plus d'information.

3. Quelles sont les compétences/qualifications que vous apporterez à ce poste ?

Les réponses doivent inclure les compétences spécifiques au métier pour lequel ils ont postulé, ainsi que les compétences transférables (comme le service à la clientèle) qui peuvent être utiles dans n'importe quel rôle.

4. Pouvez-vous donner un exemple d'une erreur que vous avez commise et comment vous avez géré la situation ?

Tout le monde fait des erreurs. Vous avez besoin de personnes qui ne sauront réagir vite et bien dans une situation délicate. Recherchez des candidats prêts à reconnaître leurs erreurs - et à demander de l'aide pour les corriger - et non à les cacher ou à espérer que personne ne les remarque.

5. Pouvez-vous donner un exemple de situation où vous avez apprécié de travailler en équipe

Les artisans travaillent souvent seuls, mais les chantiers impliquent également un travail d'équipe. Les candidats doivent démontrer qu'ils sont capables de suivre des instructions et de travailler avec d'autres personnes dans un esprit d'équipe.

6. Quelle est, selon vous, votre principale force et votre plus grande faiblesse ?

Vous n'avez pas besoin de personnes qui pensent tout savoir. Les candidats doivent avoir confiance en leurs capacités, mais aussi reconnaître les domaines dans lesquels ils peuvent s'améliorer.

7. Comment gérez-vous votre temps ?

Recherchez des exemples tels que la création de listes de tâches, l'inscription de rendez-vous dans un calendrier, l'exécution des tâches les plus difficiles en premier, le respect des délais, etc.

8. Pouvez-vous décrire une occasion où vous avez accompli une tâche difficile et urgente sous pression ?

Vous devez savoir que vos travailleurs ne craqueront pas sous la pression. Ils doivent être capables de décomposer leurs tâches en étapes simples et de les mener à bien.

9. Vous venez de terminer une tâche et il reste du temps - que faites-vous ?

Apprendre une nouvelle compétence est un défi, mais enseigner une bonne éthique de travail est presque impossible. Vous recherchez des candidats qui font preuve d'initiative et se tiennent occupés, plutôt que d'attendre qu'on leur dise quoi faire.

10. Pouvez-vous partager certains de vos objectifs pour les prochaines années ?

La formation demande du temps et des efforts. Même s'ils sont un peu incertains de ce que l'avenir leur réserve, vous cherchez une sorte d'engagement à ce qu'ils restent dans le coin.



Permis de conduire <input type="checkbox"/>	Véhicule <input type="checkbox"/>	Recommandations <input type="checkbox"/>	Date disponible pour commencer :
S'exprime bien <input type="checkbox"/>	Préparé <input type="checkbox"/>	Ponctualité <input type="checkbox"/>	

TRADIFY

tradifyhq.com/fr